العنوان: العوامل المؤثرة على العنف ضد المرأة العاملة في المجتمع الأردني دراسة تطبيقية

المصدر: مجلة العلوم الاجتماعية -الكويت

المؤلف الرئيسي: محافظة، محمد عبدالكريم

مؤلفين آخرين: العواودة، أمل سالم(م. مشارك)

المجلد/العدد: مج 39, ع 1

محكمة: نعم

التاريخ الميلادي: 2011

الصفحات: 91 - 124

رقم MD: 362940

نوع المحتوى: بحوث ومقالات

قواعد المعلومات: EduSearch

مواضيع: القطاع العام ، العنف ، المرأة العاملة ، المجتمع الأردني ، التحرش الجنسي ، الأردن ، القطاع الخاص ، العنف الأسري

رابط: http://search.mandumah.com/Record/362940

# العوامل المؤثرة على العنف ضد المرأة العاملة في المجتمع الأردني "دراسة تطبيقية"

محمد عبد الكريم محافظة(*)
أمل سالم العواودة(**)

**ملخص:** استهدف البحث دراسة أنواع العنف الموجه للمرأة الأردنية العاملة من قِبل صاحب العمل (العنف الجندري) والأسرة (العنف الأسري) والمجتمع (العنف المجتمعي)، والتحرشات الجنسية التي تواجه المرأة في بيئة العمل، وبحث النتائج المترتبة على ممارسة العنف ضد المرأة العاملة.

اشتمل مجتمع الدراسة على النساء العاملات في الوظائف الحكومية والخاصة والأعمال الفردية. ونظراً للانتشار الواسع لمجتمع الدراسة في أنحاء المملكة استخدمت العينة القصدية لتحقيق أهدافها، وبذلك طبقت الدراسة على 450 عاملة من القطاعات المختلفة، وبمختلف أنواع المهن موزعة على أقاليم المملكة الثلاثة: الشمال والوسط والجنوب. وتوصلت الدراسة إلى أن المرأة العاملة تعاني أشكال العنف الوظيفي كافة، وبنسب مختلفة؛ إذ أشارت النتائج إلى أن (46%) من العاملات عينة الدراسة يعانين العنف المجتمع،ي و(55,8%) يعانين العنف الجندري، و (30,7%) يعانين العنف الأسري. كما بينت النتائج أن (20,8%) من العاملات عينة الدراسة يتعرضن للمضايقات والتحرشات الجنسية.

**المصطلحات الأساسية:** المرأه العاملة، العنف، التحرش الجنسي.

---

(*) كلية الآداب، الجامعة الهاشمية، الأردن.
(**) كلية الأميرة رحمة الجامعية، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن.

**المقدمة:**

على الرغم من التطور الحضاري للإنسانية، وبروز العديد من المفاهيم الدولية المرتبطة بالعدالة والمساواة الإنسانية، فإن العنف ما زال حاضراً وموجوداً بكل أشكاله وأنواعه. بل إنه في تزايد مستمر كماً ونوعاً، كما أن القوانين والأعراف الدولية في هذا الشأن لم تعد كافية – بحد ذاتها – لتخليص الإنسان من عنف أخيه الإنسان، فأكثر حالات العنف – كماً وكيفاً – نراها في الدول التي تحمل شعار الديمقراطية والعدالة والمساواة وسيادة القانون. (أمل العواودة، 2002: 123–125).

صحيح أن جميع خطط التنمية في البلدان العربية لا تهمل أهمية مشاركة المرأة مشاركة فعّالة في التنمية، وإفساح مجال العمل لها، ولكن الأهم هو تهيئة السبل والظروف التي تدعمها وتشجع على مشاركتها، ومن ثم إزالة كل المعوقات التي تعترض مسيرة عملها. فالإحصاءات الدولية تؤكد تواضع حجم إسهام المرأة العربية في العمل، إذ لا تتجاوز نسبة النساء الناشطات اقتصادياً (30,8%)، وهذا يعني أن نحو ثلثي النساء اللواتي كان من الممكن أن يكن ناشطات اقتصادياً هن من دون عمل أو يعملن دون أجر داخل نطاق الأسرة، أو يعملن بأجور متدنية في القطاعات النظامية (U.N, 2000: 15).

وعلى الرغم من أن أكثر أشكال العنف ضد المرأة، تلك التي يمارسها الأب أو الزوج داخل المنزل، فإنه لوحظ أيضاً وقوع ممارسات عنيفة على المرأة في إطار العمل المؤسسي؛ الأمر الذي يلزمنا ضرورة بحث أشكال العنف الواقع على المرأة في إطار العمل، لاستكمال دراسة أنواع العنف الموجه لها.

**أهمية الدراسة ومسوغاتها:**

تنفرد الدراسة بمجموعة من المسوغات، أهمها:

1 – أنها ربما تكون من أولى الدراسات العلمية المتخصصة في دراسة العنف ضد المرأة العاملة، في المجتمع العربي عامة والأردني خاصة.

2 – أن هذا النوع من الدراسات يساعد في التصدي لظاهرة العنف ضد المرأة في العمل، من خلال الاستدلال على الأرقام الإحصائية لانتشار ظاهرة العنف الوظيفي بأشكالها، وتقديم التوصيات اللازمة للمعنيين بالأمر.

3 – شمولية الدراسة لجميع الأعمال الوظيفية التي تقوم بها المرأة من مهن طبية وهندسية وزراعية وعسكرية وإدارية وتعليمية وحرفية.

4 – اختيار عينة الدراسة من جميع القطاعات الاجتماعية في المجتمع الأردني، المدنية منها والريفية والبدوية باستخدام العينة القصدية وتوزيعها بين العمل الحكومي والخاص.

5 – تتميز الدراسة بالوقوف على أشكال العنف الموجه للمرأة العاملة من صاحب العمل والمجتمع والأسرة.

## مشكلة الدراسة:

تعالج الدراسة قضية العنف الموجه للمرأة العاملة في مؤسسات القطاعين العام والخاص، وبمختلف أنواع المهن التي تمارسها في المجتمع الأردني، للوقوف على تبيان أنواع العنف الموجه لها من قبل صاحب العمل والأسرة والمجتمع، بجميع أشكاله، والنتائج المترتبة عليه.

## أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى كشف العنف الموجه للمرأة العاملة في المجتمع الأردني من صاحب العمل والأسرة والمجتمع من خلال تحقيق الأهداف التالية:

1 – الكشف عن العوامل المؤثرة على العنف ضد المرأة العاملة في المجتمع الأردني.

2 – الكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين بعض المتغيرات الديمغرافية في عينة الدراسة، وأشكال العنف وصوره ضد المرأة العاملة في المجتمع الأردني.

3 – الكشف عن التأثيرات الناجمة عن العنف ضد المرأة العاملة في المجتمع الأردني.

4 – التوصل إلى مجموعة الآليات المقترحة للحد من أشكال العنف وصوره، ضد المرأة العاملة في المجتمع الأردني.

## تساؤلات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة سوف نقوم بالاجابة عن التساؤلات التالية:

1 – ما العوامل المؤثرة على العنف ضد المرأة العاملة في المجتمع الأردني؟

2 – هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعض المتغيرات الديمغرافية في عينة الدراسة، وأشكال العنف وصوره ضد المرأة العاملة في المجتمع الأردني؟

3 – ما التأثيرات الناجمة عن العنف ضد المرأة العاملة في المجتمع الأردني؟

4 – ما الآليات المقترحة للحد من أشكال العنف وصوره ضد المرأة العاملة في المجتمع الأردني؟

## تعريفات إجرائية:

**العنف:**

هو كل فعل قائم على أساس الجنس يترتب عليه، أو من المحتمل أن يترتب عليه، أذى بدني أو نفسي أو جنسي أو قانوني أو اقتصادي، للمرأة.

**العنف ضد المرأة العاملة (الوظيفي):**

هو العنف الموجه للمرأة العاملة من صاحب العمل ورب الأسرة والمجتمع، ويقوم على أساس التمييز الجنسي وعدم المساواة والعدل في الحقوق والواجبات، ويترتب عليه أذى بدني ونفسي وجنسي وقانوني واقتصادي، للمرأة.

**التحرشات الجنسية:**

هي القيام بأي عمل من أعمال الجنس التي تخدش الحياء والخلق والدين، وتعد من الخصوصيات الشخصية التي يجب عدم مساسها، ويأخذ شكل: الكلام، اللمس، والهمس، والمواقعة الفعلية.

**العنف الجندري:**

هو العنف القائم على أساس الأدوار الاجتماعية التي يشكلها المجتمع بناء على الدور البيولوجي لكل من الجنسين، معتمداً على منظومة من القيم والعادات والتقاليد التي تؤدي إلى عدم المساواة القائم على أساس الجنس البيولوجي.

**العنف المجتمعي:**

هو مجموعة الأفعال الموجهة للمرأة العاملة من أبناء المجتمع على شكل اتهامات أو تحريض أو عدم تقبل لدورها الوظيفي.

**الإطار النظري:**

يعرف العنف على أنه: أي عمل أو تصرف مؤذٍ ومهين يمارس ضد المرأة لكونها امرأة، يخلق لها معاناة جسدية ونفسية وجنسية بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، من خلال الخداع أو التهديد أو الاستغلال أو التحرش أو الإكراه أو العقاب،

يراوح من الإهانة حتى القتل يمارسه أفراد أو جماعات أو مؤسسات بشكل منظم أو غير منظم. (أمل سنيورة، 2002: 2).

والعنف لا يعني فقط الاعتداء الجسدي أو المعنوي على شخص المرأة بل يقصد به جميع أشكال السلوك الفردي والجماعي المباشر وغير المباشر، الذي ينال من المرأة ويحط من قدرها، ويكرس تبعيتها، ويحرمها من ممارسة حقوقها المقدرة لها بالقانون، ويحجبها عن المشاركة: ويمنعها من ممارسة كينونتها بشكل طبيعي وحقيقي. (المكتب التنسيقي، 1995: 149).

ويرتبط مفهوم العنف بالتمييز. والتمييز يعني: أي تفرقة أو استعباد أو تقييد يتم على أساس الجنس، ينتج عنه النيل من المرأة ومنعها من ممارسة حقوقها الإنسانية على قدم المساواة مع الرجل في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بغض النظر عن حالتها الزوجية (www.ammanjordan.org). ويعد العنف نمطاً من أنماط السلوك، وهو فعل يتضمن إيذاء الآخرين، وكأي فعل آخر لا بد أن يكون له هدف يتمثل في تحقيق مصلحة معنوية. وتعود ممارسة العنف في العمل إلى مجموعة من الأسباب، أهمها:

1 – الموروث الاجتماعي الذي يرى المرأة أنها جنس بشري من الدرجة الثانية، وأن سبب وجودها خدمة الرجل والحفاظ على النوع البشري.

2 – التشريعات القانونية المنظمة للعلاقات المجتمعية التي أتت لتدعيم الفكر السائد وتؤكد مشروعيته؛ مما أفرز تشريعات تعطي الشرعية لبعض حالات العنف الممارس ضد النساء العاملات، بالإضافة إلى غياب أساليب مجدية وعقوبات كافية ضد الجناة عند ارتكاب جريمة عنف ضد المرأة.

3 – تنميط المرأة في أعمال مهنية محددة؛ الأمر الذي يحول دون مقدرتها على ممارسة بعض أنواع المهن والوظائف؛ مما يشيع عدم قدرة المرأة على ممارسة جميع الأعمال الوظيفية.

4 – التوجه التعليمي للمرأة، الذي ينصب في الدراسات التربوية والإنسانية، ويحدد مسارها في سوق العمل.

ويمارس العنف ضد المرأة العاملة من مصادر مختلفة؛ فهناك العنف المجتمعي، والعنف العائلي، والعنف الموجه من صاحب العمل، ويأخذ أشكالاً، منها: المضايقات والتحرشات الجنسية، والعنف الجندري القائم على أساس الجنس،

والتهديد. ومن الدراسات السابقة على الصعيد المحلي: دراسة علي العضايلة (علي العضايلة، 1998: 123–140) حول المشكلات الإدارية التي تواجه المرأة الموظفة في القطاع العام الأردني، لتعرف بعض المشكلات الإدارية من خلال تعرف احتمالية وجود مشكلة تحيز ضدها، تؤدي إلى إغفالها في الوظائف المهمة، ضعف الفرص في التحاقها بالدورات التدريبية، وما تتعرض له من تحرشات ومضايقات في بيئة العمل.

وأجرت إدارة حماية الأسرة التابعة للأمن العام (حماية الأسرة، 2000: 3–7)، دراسة حول دور إدارة حماية الأسرة تجاه المرأة الأجنبية العاملة في الأردن (حالة دراسية، الجنسية السيرلانكية). تعاملت الدراسة مع الحالات المبلغ عنها فقط في إدارة حماية الأسرة لعام 2000. وسوف يتم توضيح كل نوع من أنواع العنف على النحو التالي:

**1 – التحرش الجنسي في العمل:**

تتعرض النساء في جميع أنحاء العالم لمضايقات وتحرشات جنسية، ابتداء من الملاطفة والمداعبة وانتهاءً بالاغتصاب. وفي معظم الحالات يلقى اللوم على الضحية، كأن تتهم بالإغراء أو عدم المقاومة الكافية؛ الأمر الذي يحول دون تقديم الشكاوى ضد الجناة لحساسية الموضوع واتهام المرأة دائماً.

وقد أشارت دراسة العنف ضد المرأة، التي أجراها مركز الطب الشرعي في الأردن إلى أن 82,6% من نساء عينة الدراسة البالغ عددهن 2088، قد تعرضن لاعتداءات جنسية، وأكدت الدراسة وجود عنف جنسي ضد النساء يصل إلى درجة الشكوى لدى الجهات الأمنية والقضائية كل 48 ساعة بمنطقة عمان الكبرى.(مؤمن الحديدي، 3:2000)، وتتعرض المرأة العاملة بشكل خاص للتحرشات والمضايقات الجنسية من قبل رؤسائها أو زملائها في العمل؛ الأمر الذي يؤدي في كثير من الأحيان إلى فصلها أو عدم ترقيتها لعدم استجابتها لهذه التحرشات. (أمل سنيورة، 3:2002).

ويعرف التحرش الجنسي بأنه: أي فعل ذي طبيعة جنسية، يصدر بحق الإنسان ذكراً كان أو أنثى، بشكل مباشر أو غير مباشر، ويأخذ الشكل الشفهي أو الجسدي، يصدر عن أشخاص لا يشعرون بالأمن والاستقرار، ومن ثم يعوض ذلك بفرض سيطرتهم ومضايقاتهم للآخرين. ومن العادة أن المعتدي يختار الضحية

التي يعتقد أنها ضعيفة؛ لذلك نرى أن المعتدين يستغلون ظروف النساء العزباوات أو المطلقات أو اللواتي ما زلن في فترة التجربة في العمل و لا يملكن الخبرة فيه. (مركز مساعدة ضحايا، د.ت: 2).

ويحدد التعريف الوارد أعلاه نوعين من المضايقات الجنسية؛ النوع الأول: المضايقة على أساس البدل، التي تكون فيها القدرات المتعلقة بالتعيين أو إنهاء الخدمة أو الترقية أو الأجر- مبنية على أساس موافقة الموظفة للعرض الجنسي. وهذا النوع من المضايقة يعرف من حيث ديناميكية السلطة عندما يكون للشخص المضايق تأثير على الوضع الوظيفي للضحية. والنوع الثاني للمضايقة يرتكب بخلق "بيئة عمل عدائية". (الأمم المتحدة، 1995: 15).

وتأخذ المضايقات والتحرشات الجنسية في بيئة العمل أشكالاً متعددة، منها: استخدام الألفاظ الجنسية في بيئة العمل، الالتصاق أو لمس جسد المرأة وكأن ذلك صدفة دون قصد، النظرات الجنسية، المصافحة بشكل متعمد، التعليق على اللباس والمكياج، الملاطفات، إبداء الرغبة في ممارسة العلاقة الجنسية أو تبادل القبل أو العناق، الإرغام على ممارسة العلاقة الجنسية، الحرمان من العمل أو التهديد بالحرمان من العمل أو الترقية، أو النقل إلى وظيفة أخرى عند رفض العلاقة الجنسية.

وفي دراسة لملك زغلول، 1992، في مصر أشارت إلى أنه على الرغم من صعوبة البحث في موضوع المضايقات التي تتعرض لها المرأة في مجال العمل لحساسيته، فإن هناك عدداً من النساء قد اشتكين من المضايقات، بلغت نسبتهن (18,5%) في الحضر، و (7,3%) في الريف، وذلك في كلا القطاعين الحكومي والخاص. أما عن مصادر المضايقات؛ فهناك مضايقات من الزملاء الذكور بلغت (41%)، ومضايقات من الجمهور بلغت (32,8%)، ومضايقات بسبب التمييز ضد المرأة (5,4%)، كما أن المرأة تتعرض للمضايقات عموماً في العمل أكثر من الرجل (56%)، في حين هناك بعض المضايقات يشتكي منها كل من الجنسين بنسبة (43%). (ثريا صالح د. ت: 19-21)

ومن الممكن أن يتعرض الرجل والمرأة على حد سواء للتحرشات الجنسية، ويجب ألا ننسى أن هذا الأمر قد يشمل أفراداً من الجنس نفسه وأفراداً من الجنس الآخر، إلا أن نسبة تعرض النساء هي الكبرى؛ إذ أشار تقرير الحكومة الأمريكية

عام 1993 إلى أن (42%) من النساء العاملات قد تعرضن لمضايقات جنسية، في حين تعرض(15%) من الذكور للمضايقات نفسها. (Barry, 1998: 3) ويبرر معظم المدانين بأن عملهم لم يكن سوى "دعابة" (مكتب العمل الدولي، 2000: 24).

**2 – العنف الجندري:**

من المتفق عليه أن فرص العمل للمرأة متاحة نظرياً وتشريعياً على قدم المساواة مع الرجل، ولكن من الناحية العملية فإن المرأة تجني من العمالة والتشغيل فائدة أقل من الرجل؛ نتيجة حالات التمييز غير المقنن في مجالات كثيرة؛ كالتمييز في الأجر، الفصل المهني، الافتقار إلى الفرص المتكافئة في مجالات التعليم والتدريب والتأهيل المهني والوظيفي. (منظمة العمل الدولية، 2000: 461).

ويجب ألا تزداد فرص عمل المرأة على حساب نوع العمل وأجره ووقته والمساواة بين الجنسين، حرصاً على ضمان العدالة بينهما، ويجب أن يترافق النمو الاقتصادي مع تأمين وظائف أفضل؛ حيث يفرق سوق العمل بين الرجال والنساء في المهن والوظائف إلى حد تحديد بعض المهن للنساء دون الرجال والعكس. كما نجد أن معظم الوظائف التي تناط فيها السلطة والمسؤولية تناط بالرجال، ولا تجد النساء ما يجده الرجل من فرص للتدريب المهني، ورفع الكفاءة، ولا يسمح لهن بالالتحاق بالكثير من التخصصات الفنية والتقنية على اعتبار أن هناك تخصصات مهنية ووظائف لا تليق بالنساء؛ مما يجعل أصحاب العمل لا يرحبون بتوظيف النساء في غير الوظائف والمهن المحسوبة تقليدياً لهن. (صندوق الأمم المتحدة، 1999: 28).

ويأتي العنف الجندري الموجه للمرأة العاملة بأشكال متعددة، منها عدم قبول الطلب الوظيفي للمرأة، رفض توظيفها، الحرمان من العمل عند الزواج، وعدم السماح للمرأة المتزوجة بالحمل، وإذا ما رغبت في ذلك تطرد من العمل، الطرد من العمل قبل موعد الولادة، الحرمان من الوصول إلى مواقع صنع القرار، عدم المساواة بالأجر في الأعمال المتساوية، عدم المساواة في الترقية والزيادات السنوية والمكافآت، عدم المساواة في التدريب المهني، وفي الحصول على المنح التعليمية، وفرص الاستثمار.

وفي الأردن تتقاضى المرأة العاملة في القطاع العام، الراتب نفسه الذي يتقاضاه الرجل في الفئة نفسها والدرجة الوظيفية نفسها، أما في مؤسسات القطاع

الخاص، فهناك تباينات في مستويات الأجور التي تدفع للعاملين، ويظهر التمايز بين الذكور والإناث في قطاعات الزراعة، والتعليم الخاص، والمؤسسات الخدمية المختلفة؛ حيث -غالباً- ما تقل مستويات رواتب الإناث بحدود (20%-30%) عن مستويات رواتب الذكور. (المكتب التنسيقي، 1995: 77).

**3 - العنف المجتمعي:**

هو العنف الموجه من المجتمع للمرأة العاملة، ويكون على شكل اتهامات توجه للمرأة، مصدرها المعتقدات، والموروثات الاجتماعية السائدة، التي ترى في الرجل ما لا تراه في المرأة، وتحول دون مساواة المرأة بالرجل مساواة كاملة.

وقد يعود ذلك إلى ما أبرزه التاريخ من مشاهد ومواقف تعزز القدرة والكفاءة الذكورية الناجمة عن تولي الرجال مهنة التدوين والتسجيل لاقتصار القراءة والكتابة على فئة الرجال دون النساء؛ الأمر الذي جعل الرجل هو المدون والمؤرخ لكل أنشطة الحياة العامة، فأخذ يسجل أزماته ومعاناته وبطولاته، وتركت المرأة في صمت تاريخي فرض عليها كما فرضت عليها الأمية القسرية.

فسادت الاتجاهات التي تعبر عن عدم قدرة المرأة على التفرغ لعملها، وعلى التفكير الخلاق بتطويره وتحسين إنتاجيته، بحكم مسؤولية المرأة المنزلية؛ فمرض الأبناء واضطرارها كأم للسهر عليهم والتزامها بتلبية متطلبات زوجها يفرضان عليها أن تبقى قسراً في المنزل والتغيب عن العمل (زهير حطب، 1987: 162)، في حين أن تطبيق نظام تقسيم العمل داخل المنزل يحول دون تغيب المرأة، ويجعله أمراً يتقاسمه الزوجان.

ويعد انخفاض معدل مشاركة المرأة في القوة العاملة من أوجه العنف المجتمعي لها؛ إذ أشار تقرير صادر عن 10 دول عربية أن 18% من الذكور غير عاملين، في حين بلغت نسبة النساء غير العاملات 38%، و64% من النساء في سن الشباب. (U.N, 2000: 42).

كما أشارت Mary Kawar إلى أن تخصيص بعض المهن كالخدمات والتعليم والسكرتارية بالنساء، من أوجه العنف المجتمعي (Kawar, 2000: 159).

ويظهر العنف ضد المرأة العاملة أنها لا تزال تواجه الشكوك حول كفاءتها وقدرتها العملية، ويدعم بالافتراضات القائلة إنها لا تتعامل مع واجباتها في العمل بشكل جدي.(مكتب العمل الدولي، 2000: 4)، وقد تجاهلت هذه الاتهامات وجود

نسبة من النساء المعيلات لأسرهن وأنهن يحتجن إلى العمل كالرجل تماماً؛ فقد بلغ أقصى ارتفاع لنسبة النساء المعيلات لأسرهن في مصر 52%، تليها المغرب 18%، الجزائر 11%، فلسطين 7%. (منظمة العمل العربية، 2001: 8).

**4 – العنف الأسري:**

يعد العنف الأسري من أهم المظاهر الخطيرة التي تشكل مصدر معاناة للمرأة، والتي تقف عقبة أمام تحقيق أهداف المساواة والتنمية والسلم. كما يعرف العنف الأسري بأنه أحد أنماط السلوك العدواني الذي ينتج عن وجود علاقات قوة غير متكافئة في إطار نظام تقسيم العمل بين المرأة والرجل داخل الأسرة، وما يترتب على ذلك من تحديد لأدوار كل فرد من أفراد الأسرة ومكانته، وفقاً لما يجلبه النظام الاجتماعي – الاقتصادي السائد في المجتمع. (ليلى عبد الوهاب، 1994: 16).

لقد أثبتت بعض الدراسات الاجتماعية أن عمل المرأة خارج المنزل قد ضاعف من استغلالها وتبعيتها للرجل والأسرة. فبعد أن كانت عالة على الرجل اقتصادياً أصبحت مرتهنة اقتصادياً للأسرة؛ فكثيرات هن اللواتي يعملن دواماً كاملاً في المنزل وخارجه دون أن يكون لهن الحق في التصرف ولو بجزء بسيط من أجرهن. (زهير حطب، 1987: 167).

وتأتي المرأة الريفية لتجسد واقع القهر والاستغلال الذي تتعرض له المرأة في إطار العمل المنزلي، وعلى الرغم من أن أجهزة الإحصاء – في أغلب الدول والأحيان– لا تقيم –اقتصادياً– العمل الذي تقوم به المرأة الريفية سواء في منزلها أو خارجه، ويجري تصنيفها على أنها ربة بيت. فقد كشفت العديد من الدراسات التي أجريت على المرأة الريفية، أنها تؤدي عدة أدوار هي: ربة بيت، ودور العاملة في المنزل، ودور العاملة الزراعية، ومشاركة زوجها العمل في الحقل، ومع ذلك فإن الأعمال التي تقوم بها المرأة لا يعترف بها كنوع من العمل المنتج، كما أنها لا تحصل على أجر. (ليلى عبد الوهاب، 1994: 22–23).

ويفسر العلماء الماركسيون ذلك بتأكيد استحالة إضفاء الطابع الاجتماعي على العمل المنزلي من وجهة نظر رأس المال؛ إذ لا تتوافر فيه سمة التراكم، كذلك التداول والتبادل داخل الأسواق، وهي شروط أساسية لخلق القيمة وفائض القيمة. فالعمل المنزلي – وإن كان يمثل شرطاً أساسياً لإعادة إنتاج قوة العمل– لا يسهم في خلق قيمته الخاصة إلا عندما تباع السلعة في الأسواق (Gordon, 1997: 71).

وأشارت دراسة لعنان حمدان (1996) حول إيذاء الإناث في الأسرة الفلسطينية إلى أن المرأة تعاني العنف الاقتصادي الذي يتمثل في حرمانها من الميراث بنسبة17,3%، وإجبارها على العمل بنسبة 17,1%، وحرمانها من المصروف بنسبة 14,5%. والاستيلاء على ممتلكاتها الخاصة بنسبة 14%، والاستيلاء على راتبها بالكامل بنسبة 4%. (عنان حمدان، 1997: 60-63).

ولعله من الصعب حصر الآثار التي يتركها العنف على المرأة، لشدتها وخطورتها وتنوعها سواء حدث العنف داخل البيت أم في العمل، أو اقترفتها الدولة في سنها للقوانين والتشريعات المجحفة في حق المرأة، التي تبقي على التمييز بين الرجل والمرأة.

وغالباً ما ينتج عن ممارسة العنف ضد المرأة الخوف، والشعور بانعدام الأمن في نفس المرأة، وهو ما يشكل عقبة أمام تحقيق المساواة وأمام التنمية والسلم. كما يمثل العنف آلية من الآليات الاجتماعية الخطيرة التي ترغم المرأة على أن تشغل مرتبة أدنى من الرجل. (الأمم المتحدة، 1995: 57)، كما ينتج عن ممارسة العنف عدم قدرة المرأة العاملة على الإبداع والتركيز، وضعف إنتاجيتها وعدم تأديتها لعملها بكفاءة عالية. ويعد "مدخل الكفاءة Efficiency Approach " من المداخل المستخدمة في إدماج المرأة في التنمية، وهو يهدف إلى أن تكون التنمية أكثر كفاءة وتأثيراً من خلال المساهمة الاقتصادية والمساواة الاجتماعية لها. وإن عدم فهم دور المرأة وإدارته في العملية الاقتصادية سوف يؤدي إلى وجود مشاريع وبرامج غير متوازنة، وإن زيادة فرص النساء لا تأتي إلا من خلال رفع كفاءتهن في أداء مهامهن الخاصة. (اليونيفيم، 2001: 11).

وقد يتسبب العنف في أمراض نفسية للمرأة؛ كأن يؤدي إلى فقدانها ثقتها بنفسها، شعورها بالذنب إزاء الأعمال التي تقوم بها، شعورها الدائم بالإحباط والكآبة، إحساسها بالإذلال والمهانة، عدم الشعور بالاطمئنان والسلام النفسي والعقلي، فقدانها الإحساس بالمبادرة والمبادأة واتخاذ القرار (حلمي ساري، 2001: 2).

كما أن التكاليف الاقتصادية للعنف ضد المرأة باهظة؛ إذ تتضمن تكلفة المعاناة الطبية، والتقصير بالعمل، التغيب عن العمل، فقدان الدخل، التكاليف القضائية، تكاليف السجن، ناهيك عن أن المرأة العاملة بأجر مدفوع وتقع ضحية للعنف، غالباً ما تجد نفسها عاجزة عن التركيز في عملها، مقصرة في واجباتها،

فتنخفض إنتاجيتها؛ الأمر الذي يجعلها عرضة للفصل والفقر والتبعية من جديد. (المعهد الدولي، 2000: 50).

كما أكدت دراسة سوسن لويد Susan Lioyd – حول تأثير العنف الوظيفي على المرأة العاملة – أن المرأة المعنفة وظيفياً تعاني ضغوطات واضطرابات عصبية تؤدي إلى الإجهاد الجسدي الذي يحول دون ممارستها لعملها على أكمل وجه. (Lioyd, 1997: 2).

## الإجراءات المنهجية للدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة أنواع العنف ضد المرأة العاملة، بوصفها أنماطاً من العنف الموجه إلى المرأة. وقد استخدم المنهج الوصفي "Descriptive method" الذي يقوم على وصف المتغيرات والبيانات بشكل مباشر.

## مجتمع الدراسة:

اشتمل مجتمع الدراسة على النساء العاملات بمختلف أنواع المهن في الوظائف الحكومية والخاصة، والأعمال الفردية؛ أي العاملة عند شخص واحد مثل سكرتيرة طبيب أو بائعة في محل، في المجتمع الأردني.

## عينة الدراسة:

نظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة وانتشاره في أنحاء المملكة، اختيرت العينة القصدية لتحقيق أهداف الدراسة، وبناء على ذلك اختيرت (450) عاملة من القطاعين الحكومي والخاص، إضافة إلى الأعمال الفردية بمختلف أنواع المهن.

أما ما يتعلق بإقليم الجنوب، فقد اختيرت مدينة العقبة لتمثيل القطاع الحضري، ومنطقة الطفيلة والكرك لتمثيل القطاع الريفي والبدوي.

أما عن كيفية أخذ العينة من هذه المناطق، فقد تعامل الباحثان مع المؤسسات الحكومية والخاصة مع مراعاة توزيع المهن لتشمل المهن الطبية التي يمثلها (الطبيبة، الممرضة، الصيدلانية، قيمة المختبر). المهن الهندسية بفروعها: الزراعية، المدنية المعمارية، والديكور، والاتصالات. المهن التربوية والاجتماعية التي يمثلها (المرشدة، الاختصاصية، المعلمة، المحاضرة). المهن التجارية والإدارية (سكرتيرة، طابعة، موظفة إدارية). المهن القانونية التي تشمل القاضية والقانونية والمحامية.

كما تعامل الباحثان مع المهن الفردية التي يمتلكها فرد واحد، مثل سكرتيرة لطبيب أو محام..، بائعة في محل... وهكذا.

**أداة الدراسة:**

اعتمدت الدراسة الاستبانة المدعمة بالمقابلة أداة لجمع المعلومات، وقد طورت بما يتناسب وهدف الدراسة. واشتملت الدراسة على أربعة أجزاء موزعة على 24 سؤالاً.

**الصدق:**

من الصعب جداً قياس صدق الدراسة بأرقام حسابية لصعوبة الوصول إلى الحقيقة، لكن الباحثين حاولا الوصول إلى أقرب درجات الصدق، بعرض الاستبانة على لجنة محكمين من أقسام العلوم الاجتماعية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، وعرضها على المختصين في مجال الدراسات النسوية والعاملين في الحركة النسوية. وقد أجريت التعديلات المطلوبة وعرضت مرة أخرى على المحكمين لتحري درجات الصدق.

**الثبات:**

تم التأكد من ثبات الأداة باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest) وتطبيقها على مجموعة مكونة من 40 عاملة، وكان الفاصل الزمني بين المرة الأولى للاختبار والمرة الثانية له أسبوعين، واستخرج معامل الثبات للتأكد من ثبات أداة الدراسة، وكانت النتيجة أن الأداة ثابتة بمقدار 0,89، وهذا يؤكد صلاحيتها لأغراض الدراسة.

**أسلوب التحليل الإحصائي:**

عولجت البيانات بإدخالها إلى الحاسب، واستخدام برنامج (SPSS) للتحليل الإحصائي، واعتمدت الدراسة الإحصاء الوصفي لاستخراج النسب المئوية والتكرارات في وصف خصائص العينة وأنواع العنف الوظيفي.

اعتمدت الدراسة تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA). لاستخراج دلالات الفروق الإحصائية بين المتغيرات ومقدار تأثيرها في أنواع العنف باستخراج المتوسطات الحسابية، واستخرجت الدلالات الإحصائية بإجراء اختبار (T.test).

## الخصائص النوعية لأنواع العنف:

### 1 – العنف الجندري:

جدول (1)
العنف الجندري ضد المرأة العاملة

| الرقم | الموقف | نعم | | لا | | لا أعلم | | المجموع الكلي | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % |
| 1 | عدم قبول طلبك الوظيفي لأنك امرأة | 81 | 18 | 359 | 79,8 | 10 | 2,2 | 450 | 100 |
| 2 | رفض توظيفك لأنك امرأة | 80 | 17,8 | 365 | 18,1 | 5 | 1,1 | 450 | 100 |
| 3 | الحرمان من العمل لأنك امرأة | 94 | 20,9 | 309 | 68,7 | 47 | 10,4 | 450 | 100 |
| 4 | الطرد من العمل عند الزواج | 74 | 16,4 | 332 | 73,8 | 44 | 9,8 | 450 | 100 |
| 5 | طلب منك عدم الحمل إذا رغبت في العمل | 75 | 16,7 | 321 | 71,3 | 54 | 12 | 450 | 100 |
| 6 | الطرد من العمل عند الحمل | 75 | 16,7 | 315 | 70 | 60 | 13,3 | 450 | 100 |
| 7 | الطرد من العمل قبل موعد الولادة | 80 | 17,8 | 309 | 68,7 | 61 | 13,6 | 450 | 100 |
| 8 | الحرمان من الوصول إلى مواقع صنع القرار | 211 | 46,9 | 211 | 46,9 | 28 | 6,2 | 450 | 100 |
| 9 | عدم المساواة بينك وبين زميلك في المناصب الوظيفية | 240 | 53,3 | 184 | 40,9 | 26 | 5,8 | 450 | 100 |
| 10 | عدم المساواة بالأجر | 207 | 46 | 226 | 50,2 | 17 | 3,8 | 450 | 100 |
| 11 | عدم المساواة بالترقية | 229 | 50,9 | 186 | 41,3 | 35 | 7,8 | 450 | 100 |
| 12 | عدم المساواة في المكافآت والزيادات السنوية | 223 | 49,6 | 194 | 43,1 | 33 | 7,3 | 450 | 100 |
| 13 | عدم المساواة في التدريب والتأهيل المهني | 205 | 45,6 | 208 | 46,2 | 37 | 8,2 | 450 | 100 |

**تابع/ جدول (1)**
**العنف الجندري ضد المرأة العاملة**

| الرقم | الموقف | نعم | | لا | | لا أعلم | | المجموع الكلي | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % |
| 14 | عدم توافق البرامج التدريبية مع متطلبات العصر | 210 | 46,7 | 190 | 42,2 | 50 | 11,1 | 450 | 100 |
| 15 | عدم المساواة في المنح التعليمية | 197 | 43,9 | 191 | 42,4 | 62 | 13,8 | 450 | 100 |
| 16 | عدم المساواة في فرص الاستثمار | 185 | 41,1 | 192 | 42,7 | 73 | 16,2 | 450 | 100 |
| 17 | عدم المساواة في العلاوات العائلية | 224 | 49,8 | 178 | 39,6 | 48 | 10,7 | 450 | 100 |

تشير بيانات الجدول (1) الذي يمثل العنف الجندري ضد المرأة العاملة، وهو العنف القائم على أساس التمييز في توزيع الأدوار على أساس الجنس – إلى أن (53,3%) من العاملات قد تعرضن لعدم المساواة بينهن وبين زملائهن في المناصب الوظيفية، وإلى تعرض (46,9%) من العاملات لحرمانهن من الوصول إلى مواقع صنع القرار في المؤسسة علماً بأنهن مؤهلات لمثل هذه الأعمال. وبلغت نسبة من لم يتعرضن للحرمان من الوصول إلى مواقع صنع القرار (46,9%)، في حين أن (6,2%) من العاملات لا يعلمن بذلك. ويعود هذا إلى أنهن يشغلن وظائف عادية ولا يوجد وظائف أعلى يترقين لها أحياناً.

وتشير البيانات إلى أن (46%) من العاملات يلاحظن التمييز في دفع الرواتب بينهن وبين زملائهن الذكور، في حين أشارت (50,2%) إلى عدم وجود فوارق في الأجور. وأكدت البيانات أن (50,9%) من العاملات يعانين عدم المساواة بينهن وبين زملائهن الذكور في الترقية، بينما بلغت نسبة من لم يتعرضن لذلك (41,3%).

ويتضح من الجدول نفسه أن (49,6%) من العاملات يتعرضن لعدم المساواة في المكافآت والزيادات السنوية مع زملائهن الذكور، وبالتحديد عدم المساواة في العلاوات العائلية، وقد بلغت نسبة من تعرضن لذلك (49,8)، في حين بلغت نسبة من لا يعلمن بذلك (10,7%)، وهذا مؤشر على الجهل بقانون العمل الخاص بالمؤسسة التي تعمل فيها السيدة.

وفيما يتعلق بالمساواة في التدريب والتأهيل المهني وتوافق البرامج التدريبية مع متطلبات العصر، أكدت (45,6%) و(46,7%) من العاملات على التوالي عدم المساواة بينهن وبين زملائهن في التدريب، وعدم توافق الدورات التي يُرشّحن لها مع متطلبات العصر.

وهذا يعني أن الذكور يأخذون القسط الأوفر في عملية التدريب والتأهيل. وقد أكدت هذه النتيجة دراسات سابقة مشيرة إلى أن صاحب العمل يفضل تدريب الذكور وتأهيلهم؛ لأن تدريبهم يعود بفائدة على العمل، في حين أن النساء يتركن العمل ليتفرغن لشؤون الأطفال والمنزل.

وأشارت (43,9%) من العاملات إلى عدم المساواة بينهن وبين زملائهن الذكور في المنح التعليمية، وفي فرص الاستثمار بنسبة (41,1). أما من أجبن بعدم التعرض لعدم المساواة فقد بلغت نسبتهن (42,7%)، وقد أجابت (13,8%) و (16,2%) على التوالي بعدم علمهن بذلك، ويعود هذا إلى أنهن لم يطالبن بمواصلة التعليم نظراً لتعليمهن المدني أصلاً.

فيما يتعلق بالجزء الذي يميز بين المرأة والرجل في عملية التوظيف، أشارت (18%) من عينة الدراسة إلى تعرضهن لعدم قبول طلبهن الوظيفي؛ لأنهن نساء، في حين ذكر (79,8%) عدم تعرضهن لذلك. وهذا مؤشر إلى اعتقاد المرأة بعدم التمييز في التوظيف، كما أشارت (17,8%) فقط من عينة الدراسة إلى رفض تعيينهن في وظائف قد رشحن لها لأنهن نساء. أما الغالبية العظمى، التي شكلت ما نسبته (81,1%)، فلم يتعرضن لذلك.

وقد تتعرض النساء العاملات أحياناً للطرد من العمل عند الزواج أو الحمل أو الولادة خوفاً من منحها إجازة الأمومة مدفوعة الأجر، التي نص عليها القانون، لكن بيانات الدراسة أشارت إلى أن (16,7%) من العاملات قد تعرضن لهذه الانتهاكات، في حين (12%) من العاملات لم يعلمن إذا كان صاحب العمل سوف يقوم بفصلهن من العمل عند الزواج أو الحمل أو الولادة. وهذا يعود إلى أنهن عزباوات ولا يعنيهن هذا الموضوع في الوقت الراهن.

وقد بلغت نسبة من تعرضن للعنف الجندري في العينة (35%)، في حين أن (55,8%) لم يتعرضن لذلك، وبلغت نسبة من لم يعلمن بذلك (9%). وبهذا يكون العنف الجندري مساوياً للانتهاك القانوني في نسبة انتشاره.

## 2 – التحرش الجنسي:

### جدول (2)
### التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة

| الرقم | الموقف | نعم | | لا | | لا أعلم | | المجموع الكلي | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % |
| 1 | استخدام الألفاظ الجنسية في بيئة العمل | 80 | 17,8 | 363 | 80,7 | 7 | 1,6 | 450 | 100 |
| 2 | التحدث إليك بطريقة الهمس | 101 | 22,4 | 346 | 76,9 | 3 | 0,7 | 450 | 100 |
| 3 | اللمس/ التحسس على أحد أعضاء جسدك | 43 | 9,6 | 403 | 89,6 | 4 | 0,9 | 450 | 100 |
| 4 | النظرات الجنسية | 115 | 25,6 | 328 | 72,9 | 7 | 1,6 | 450 | 100 |
| 5 | المصافحة بشكل متعمد | 127 | 28,2 | 320 | 71,1 | 3 | 0,7 | 450 | 100 |
| 6 | التعليق على اللباس | 205 | 45,6 | 237 | 52,7 | 8 | 1,8 | 450 | 100 |
| 7 | التعليق على المكياج | 189 | 42 | 258 | 57,3 | 3 | 0,7 | 450 | 100 |
| 8 | إبداء الإعجاب بك وبجمالك | 209 | 46,4 | 233 | 51,8 | 8 | 1,8 | 450 | 100 |
| 9 | إبداء الرغبة في ممارسة العلاقة الجنسية | 42 | 7,1 | 406 | 90,2 | 12 | 2,7 | 450 | 100 |
| 10 | إبداء الرغبة في تبادل القبل | 31 | 6,9 | 401 | 89,1 | 18 | 4 | 450 | 100 |
| 11 | إبداء الرغبة في ممارسة العناق | 24 | 5,3 | 408 | 90,7 | 18 | 4 | 450 | 100 |
| 12 | الإرغام على ممارسة أي من أشكال العلاقة الجنسية | 17 | 3,8 | 419 | 93,1 | 14 | 3,1 | 450 | 100 |
| 13 | الحرمان من العمل لرفض أي من أشكال الجنس | 33 | 7,3 | 404 | 89,8 | 13 | 2,9 | 450 | 100 |

تشير بيانات الجدول (2)، الذي يمثل تعرض المرأة العاملة للتحرشات الجنسية في بيئة العمل، إلى أن أكثر أشكال التحرشات الجنسية شيوعاً بين

العاملات التعليق على اللباس وإبداء الإعجاب به بنسبة (45,6%)، في حين بلغت نسبة من لم يتعرضن لذلك (52,7%) من عينة الدراسة. أما التعليق على المكياج فقد بلغت نسبة من تعرضن له (42%)، و(57,3%) لم يتعرضن لذلك. ويعد إبداء الإعجاب باللباس والمكياج الخطوة الأولى في التحرشات، واستخدام بعض الألفاظ في ذلك. مثل: (إيش هالحلو، لبسك أكل منك شقفة، هذا اللون يعطيك جمال أكثر، إيش هالعيون الحلوة...) وقد بلغت نسبة من تعرضن لإبداء الإعجاب بهن صراحة (غزل صريح) (46,4%) في ظل علاقات زمالة أو علاقات مهنية لا تحتمل مثل هذا النوع من المجاملات والألفاظ.

وتشير بيانات الجدول نفسه إلى أن النساء العاملات عينة الدراسة يتعرضن للمصافحة بشكل متعمد بنسبة (28,2%)، في حين بلغت نسبة من لم يتعرضن لذلك (71,7%)، كما تتعرض المرأة العاملة للنظرات الجنسية، وهي ما تسمى بالعامية (غمزة العين) أو النظر للمرأة على أنها جسد فقط، والنظر إلى مناطق معينة من جسد المرأة، وكانت نسبة (25,6%) ناهيك عن استخدام أسلوب الهمس في الحديث، والترقيق من الصوت الذي يؤثر عاطفياً على الطرف المستقبل للحديث، وقد بلغت نسبة من تعرضن لذلك من عينة الدراسة (22,4%).

وتشير البيانات إلى أن أقل أشكال التحرش الجنسي شيوعاً بين عينة الدراسة، إبداء الرغبة في ممارسة العلاقة الجنسية أو تبادل القبل أو العناق أو الإرغام على ممارسة أي من أشكال العلاقة الجنسية، فقد بلغت نسبة من تعرضن لذلك من عينة الدراسة على التوالي (7,1%)، (6,9%)، (5,3%)، (3,8%). وهذه النتائج لا تعكس حقيقة التحرشات الجنسية في بيئة العمل؛ لأن الواقع يسجل العديد من المشاهدات والقضايا التي قدمت للقضاء في هذا الموضوع. وإنما تعود النتائج إلى حساسية الموضوع والتكتم عليه من قبل العاملات، خوفاً من إلقاء اللوم عليها كما يحصل دائماً، وخوفاً على سمعتها بشيوع الأمر.

وقد بلغت نسبة من تعرضن للتحرش الجنسي في العمل (20,8%) من عينة الدراسة، في حين بلغت نسبة من لم يتعرضن لذلك (77,4%)، وبلغت نسبة من لا يعلمن (2%). وترجح الباحثة إضافة قيمة لا أعلم إلى قيمة من وقعن ضحية للتحرشات الجنسية؛ لأن المنطق يجيب باستحالة عدم علم المرأة بتعرضها للتحرشات، وإنما تكون المرأة قد تعرضت ولا تريد ذكر الإجابة الصحيحة، ولا تريد الإنكار خوفاً من الكذب، فتجيب بلا أعلم هروباً من ذكر ما حصل.

## 3 – العنف الأسري:

### جدول (3)
### أشكال العنف الأسري

| الرقم | الموقف | نعم | | لا | | لا أعلم | | المجموع الكلي | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % |
| 1 | الحرمان من العمل | 99 | 22 | 351 | 78 | صفر | صفر | 450 | 100 |
| 2 | الإرغام على العمل | 53 | 11,8 | 397 | 88,2 | صفر | صفر | 450 | 100 |
| 3 | الاستيلاء على الراتب | 99 | 22 | 349 | 77,6 | 2 | 0,4 | 450 | 100 |
| 4 | تخصيص جزء من الراتب لمصروفات البيت | 327 | 72,7 | 123 | 27,3 | صفر | صفر | 450 | 100 |
| 5 | التدخل في اختيار مكان العمل | 208 | 46,2 | 241 | 35,6 | 1 | 0,2 | 450 | 100 |
| 6 | التدخل في طبيعة العمل | 206 | 45,8 | 243 | 54 | 1 | 0,2 | 450 | 100 |
| 7 | التدخل في وقت العمل | 206 | 45,8 | 243 | 54 | 1 | 0,2 | 450 | 100 |
| 8 | حرمانك من النفقة لأنك عاملة | 98 | 21,8 | 334 | 76,4 | 8 | 1,8 | 450 | 100 |
| 9 | عدم تسجيل أموالك باسمك | 86 | 19,1 | 356 | 79,1 | 8 | 1,8 | 450 | 100 |
| 10 | التنازل عن الميراث | 81 | 18 | 354 | 78,7 | 15 | 3,3 | 450 | 100 |
| 11 | الإرغام على القيام بأعمال المنزل | 156 | 34,7 | 291 | 64,7 | 3 | 0,3 | 450 | 100 |
| 12 | الاستيلاء على الممتلكات الشخصية ذهب/نقود | 78 | 17,3 | 372 | 82,7 | صفر | صفر | 450 | 100 |
| 13 | التهديد بترك العمل | 126 | 28 | 323 | 71,8 | 1 | 0,2 | 450 | 100 |
| 14 | التدخل في ملابس العمل | 180 | 40 | 269 | 59,8 | 1 | 0,2 | 450 | 100 |
| 15 | حرمانك من السفر لغايات العمل | 164 | 36,4 | 246 | 54,7 | 40 | 8,9 | 450 | 100 |
| 16 | الحرمان من الزواج | 44 | 9,8 | 395 | 87,8 | 11 | 2,4 | 450 | 100 |

تشير بيانات الجدول (3)، الذي يمثل العنف الموجه من الأسرة على العاملة، إلى أن أكثر أشكال العنف الأسري الذي تتعرض له المرأة العاملة هو تخصيص جزء من الراتب لمصروفات البيت، وكان بنسبة (72,7%) من عينة الدراسة، أما نسبة من يتم الاستيلاء على رواتبهن كاملة فقد بلغت (22%). وهذا مؤشر على أن ارتفاع معدل مشاركة المرأة في العمل يعزى إلى العوز المادي والمستوى المعيشي المتدني؛ الأمر الذي غير في المعتقدات والموروثات الاجتماعية التي حالت دون مشاركة المرأة في قوة العمل سابقاً.

وعلى الرغم من السماح للمرأة بالخروج إلى العمل فإن خروجها مقيد بتعليمات الأسرة وشروطها؛ فقد بلغت نسبة الأسر التي تتدخل في اختيار مكان العمل (46,2%)، وبلغت نسبة من يتدخلون في طبيعة العمل ووقت العمل (45,8%)، كما بلغت نسبة من يتدخلون في لباس العمل (40%)، وأن تحرم المرأة من السفر لغايات العمل بنسبة (36,4%).

وقد أشارت البيانات إلى أن أقل أشكال العنف الأسري الذي يواجه المرأة العاملة، هو حرمانها من النفقة؛ إذ بلغت نسبة من حرمن من النفقة بحجة حصولها على راتب مستقل (21,8%)، في حين بلغت نسبة من لم يتعرضن لذلك (76,4%) وأشارت (19,1%) من العاملات إلى أن أموالهن الخاصة لا تسجل بأسمائهن وإنما بأسماء أزواجهن. وقد أجبرت (18%) من العاملات عينة الدراسة على التنازل عن ميراثهن؛ لأنهن قادرات على تحمل أعباء نفقاتهن الاقتصادية، والخوف من تبديد ثروة العائلة خارج نطاقها. كما أشارت البيانات إلى أن (17,3%) فقط من عينة الدراسة استولي على ممتلكاتهن الشخصية من أسرهن. وهذا لا يعكس الحقيقة السائدة في المجتمع، التي تشير إلى استيلاء الأزواج على رواتب زوجاتهن العاملات للمشاركة في مصروفات البيت. وقد يعود هذا إلى رفض المرأة تسليم راتبها الخاص وممتلكاتها لأي فرد كان.

أما عن نسبة انتشار العنف الأسري بشكل عام، فقد بلغت نسبة من تعرض لأشكاله (30,7%) من عينة الدراسة. وبلغت نسبة من لم يتعرضن لعنف أسري (68%).

## 4 - العنف المجتمعي:

جدول (4)
العنف المجتمعي ضد المرأة العاملة

| الرقم | الموقف | نعم | | لا | | لا أعلم | | المجموع الكلي | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % |
| 1 | اتهام المرأة بأخذ فرص الرجل في العمل | 264 | 58,7 | 177 | 39,3 | 9 | 2 | 450 | 100 |
| 2 | اتهام المرأة بزيادة نسبة البطالة | 295 | 66,2 | 142 | 31,6 | 10 | 2,2 | 450 | 100 |
| 3 | اتهام المرأة بكثرة المرض والتعب | 322 | 71,6 | 125 | 27,8 | 3 | 0,7 | 450 | 100 |
| 4 | المرأة أكثر تغيباً عن العمل | 247 | 54,9 | 199 | 44,2 | 4 | 0,9 | 450 | 100 |
| 5 | المرأة أدنى كفاءة من الرجل | 162 | 28 | 319 | 70,9 | 5 | 1,1 | 450 | 100 |
| 6 | المرأة أقل تحملاً للصعاب | 184 | 41,3 | 258 | 57,3 | 6 | 1,3 | 450 | 100 |
| 7 | تدريب المرأة إهدار للأموال؛ لأنها تترك العمل مبكراً | 104 | 23,1 | 330 | 73,3 | 16 | 3,6 | 450 | 100 |
| 8 | المرأة لا تجيد العمل الإداري | 106 | 23,6 | 336 | 74,7 | 8 | 1,8 | 450 | 100 |
| 9 | المرأة غير قادرة على استلام المناصب الإدارية العليا | 119 | 26,4 | 321 | 71,3 | 10 | 2,2 | 450 | 100 |
| 10 | المرأة غير قادرة على العمل السياسي | 129 | 28,7 | 308 | 68,4 | 13 | 2,9 | 450 | 100 |

تشير بيانات الجدول (4)، الذي يمثل العنف المجتمعي ضد المرأة العاملة، إلى أن أكثر أشكال العنف المجتمعي شيوعاً بين عينة الدراسة اتهام المرأة بكثرة المرض والتعب، وجاء بنسبة (71,6%)، في حين بلغت نسبة من لم يتعرضن لذلك (27,8%) كما أشارت البيانات إلى أن (54,9%) من عينة الدراسة واجهن الاتهام

بكثرة التغيب عن العمل؛ نظراً لطبيعتها الأنثوية التي تقتضي الحمل والإنجاب ومراعاة شؤون الأطفال.

ونظراً لارتفاع معدل مشاركة المرأة في قوة العمل، الذي زامنه ارتفاع معدل البطالة في الأردن توجهت نظرة الاتهام إلى المرأة بأنها المسؤولة أو أحد أسباب ارتفاع نسبة البطالة وأخذ فرص الرجل في العمل، ومثّل هذان الاتهامان ما نسبته (66,2%)، (58,7%) على التوالي من نساء عينة الدراسة.

وتشير بيانات الجدول نفسه إلى أن أقل أشكال العنف المجتمعي شيوعاً بين أفراد عينة الدراسة، هو اتهام المرأة بعدم القدرة على تولي المناصب الإدارية، وكان بنسبة (26,4%)، وتعود هذه النسبة المتدنية إلى إثبات المرأة لنفسها قدرتها وكفاءتها في الأعمال التي مارستها، والتي أثرت بدورها على اتجاهات أبناء المجتمع نحو عمل المرأة.

كما أشارت النتائج إلى أن (23,1%) من العاملات تعرضن للاتهام بأن المرأة لا تستثمر في العمل ومن ثم فإن تدريبها إهدار للوقت والمال، وإن استثمار التدريب في الرجل من مصلحة العمل لاستمراريته في العمل.

وتعد هذه الاتهامات بمنزلة معتقدات ترسخت في أذهان أفراد المجتمع نتيجة للرؤية غير العادلة للمرأة والرجل. وقد أكدت البيانات بدء تلاشيها وانصهارها في نجاحات المرأة وتفوقها في العمل؛ إذ أشارت البيانات إلى أن نسبة انتشار العنف المجتمعي كانت (46%)، في حين بلغت نسبة من لم يتعرض للعنف المجتمعي (62%)، وبهذا يكون العنف المجتمعي أكثر أشكال العنف الوظيفي انتشاراً.

## النتائج المترتبة على ممارسة العنف ضد المرأة العاملة:

**جدول (5)**
**النتائج المترتبة على ممارسة العنف ضد المرأة العاملة**

| الرقم | الموقف | نعم | | لا | | لا أعلم | | المجموع الكلي | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ت | % | ت | % | ت | % | ت | % |
| 1 | عدم القدرة على الإبداع والتركيز | 410 | 91,1 | 36 | 8 | 4 | 0,9 | 450 | 100 |
| 2 | ضعف الإنتاجية | 410 | 91,1 | 37 | 8,2 | 3 | 0,7 | 450 | 100 |
| 3 | ضعف الكفاءة | 394 | 87,5 | 52 | 11,6 | 4 | 0,9 | 450 | 100 |
| 4 | الاكتئاب | 395 | 87,8 | 48 | 10,7 | 7 | 1,6 | 450 | 100 |
| 5 | المرض | 372 | 82,7 | 68 | 15,1 | 10 | 2,2 | 450 | 100 |
| 6 | فقدان العمل | 370 | 82,2 | 67 | 14,9 | 13 | 2,9 | 450 | 100 |
| 7 | نقل مشكلات العمل للبيت | 387 | 86 | 59 | 13,1 | 4 | 0,9 | 450 | 100 |
| 8 | مشكلات أسرية (مع الأهل أو الزوج) | 337 | 82,9 | 71 | 15,8 | 6 | 1,3 | 450 | 100 |
| 9 | الحد من العلاقات الاجتماعية | 393 | 87,3 | 51 | 11,3 | 6 | 1,3 | 450 | 100 |
| 10 | عدم تأدية واجبات الأسرة كاملة | 869 | 82 | 73 | 16,2 | 8 | 1,8 | 450 | 100 |
| 11 | التأثير على العملية الإنجابية | 329 | 73,1 | 68 | 15,1 | 53 | 11,8 | 450 | 100 |

تعاني المرأة العنف الموجه لها من صاحب العمل والأسرة والمجتمع؛ إذ تشير بيانات الجدول (5)، الذي يمثل العنف ضد المرأة العاملة، إلى أن (91,1%) من العاملات عينة الدراسة يؤكدن أن العنف الممارس ضدهن يؤدي إلى عدم قدرتهن على العمل والإبداع والتركيز. كما أشارت النسبة نفسها من العاملات إلى أن ممارسة العنف تؤدي إلى ضعف إنتاجها، وتؤدي إلى ضعف كفاءتها بنسبة (87,5%)، وإلى تركها العمل بنسبة (82,2%).

أما على الصعيد الشخصي فقد تؤدي ممارسة العنف إلى الأمراض النفسية والجسدية، فقد بلغت نسبة من تعرضن للاكتئاب نتيجة تعرضهن للعنف (87,8%)

من عينة الدراسة. وبلغت نسبة من تعرضن للمرض (82,7%)، كما أن ممارسة العنف تؤثر على النواحي الاجتماعية للمرأة؛ فقد أشارت (86%) من العاملات إلى أنهن يتأثرن بمشكلات العمل ولا يتمكنّ من التخلص منها؛ الأمر الذي يؤدي إلى نقلها إلى البيت، وينتج عنها مشكلات أسرية مع الأهل والزوج بنسبة (82,9%). كما أشارت (87,3%) من العاملات إلى أن علاقاتهن الاجتماعية تتأثر بحيث تقل وتحرم المرأة من تبادل العلاقات الاجتماعية مع غيرها.

وأشارت بيانات الجدول إلى أن ممارسة العنف ضد المرأة العاملة تؤثر على الإنجابية بنسبة (73,1%)؛ إذ تؤدي إلى الحد منها أو انخفاضها في بعض الأوقات، وهذا يحدث عندما تحرم المرأة من الحمل أو أخذ إجازة أمومة مدفوعة الأجر أو عدم توفر حضانة تابعة لمركز العمل أو قريبة منه.

**العلاقة بين المستوى التعليمي للمرأة العاملة وأنواع العنف:**

**جدول (6)**
**تحليل التباين الأحادي للعلاقة بين المستوى التعليمي للعاملة وأنواع العنف**

| المستوى التعليمي | التحرش الجنسي | | |
|---|---|---|---|
| | العدد | المتوسط الحسابي | مستوى الدلالة |
| 1 – أمي | – | – | 0,215 |
| 2 – ابتدائي | 14 | 1,53 | |
| 3 – إعدادي | 23 | 1,54 | |
| 4 – ثانوي | 135 | 1,5 | |
| 5 – دبلوم | 54 | 1,46 | |
| 6 – بكالوريوس | 204 | 1,49 | |
| 7 – ماجستير فما فوق | 20 | 1,47 | |

وعند دراسة العلاقة بين المستوى التعليمي للمرأة وتعرضها للمضايقات والتحرشات الجنسية، أشارت البيانات في الجدول (6) إلى عدم وجود فروق ذات

دلالة إحصائية على مستوى الدلالة إلفا تعزى إلى متغير التعليم، وهذا يعني أن المرأة تتعرض للمضايقات الجنسية على الرغم من تباين المستوى التعليمي، فلا يحميها التعليم من التعرض للمضايقات من صاحب العمل وزملاء العمل؛ لأن نظرة الرجل الجنسية للمرأة هي ذاتها، فالمرأة مهما بلغت من العلم لا تعني سوى الجسد أمام الرجل.

## 1 – العلاقة بين العمر والتعرض للتحرش الجنسي:

**جدول (7)**
**العلاقة بين العمر وتعرض المرأة للتحرش الجنسي**

| العمر | التحرش الجنسي | | |
|---|---|---|---|
| | العدد | المتوسط الحسابي | مستوى الدلالة |
| 1 – 15- أقل من 20 | 11 | 2,20 | 0,51 |
| 2 – 20- أقل من 25 | 93 | 2,20 | |
| 3 – 25- أقل من 30 | 114 | 2,20 | |
| 4 – 30- أقل من 35 | 132 | 2,16 | |
| 5 – 35- أقل من 40 | 62 | 2,17 | |
| 6 – 40 فأكثر | 38 | 2,13 | |

وتشير بيانات الجدول (7)، الذي يمثل العلاقة بين العمر وتعرض المرأة للمضايقات الجنسية، إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير العمر في تعرض المرأة للتحرشات الجنسية. وهذا مؤشر يعكس الطبيعة البيولوجية للرجل، الذي ينظر إلى المرأة على أنها الأنثى التي تلبي الغرائز الجنسية له، وتسعى إلى تلبية الاحتياجات والرغبات دون النظر إلى الطرف المقابل. كما أن الواقع الاجتماعي الأردني يعكس نظرته إلى المرأة على أنها (الجسد)، وهي النظرة التي مر عليها الكثير دون تغيير أو تبديل، ولكن ما حصل هو التخفيف من شدتها وحدتها.

## 2 – العلاقة بين الحالة الاجتماعية للمرأة العاملة وتعرضها للعنف:

### جدول (8)
### توزع أفراد العينة بحسب العلاقة بين الحالة الاجتماعية للعاملة وتعرضها للعنف

| الحالة الاجتماعية | العنف الجندري | | التحرش الجنسي | |
|---|---|---|---|---|
| | العدد | المتوسط الحسابي | العدد | المتوسط الحسابي |
| 1 – عزباء | 192 | 2,21 | 129 | 1,50 |
| 2 – متزوجة | 232 | 2,28 | 232 | 1,47 |
| 3 – مطلقة | 13 | 2,32 | 13 | 1,57 |
| 4 – أرملة | 6 | 2,37 | 6 | 1,59 |
| 5 – غير ذلك | 7 | 2,27 | 7 | 1,52 |
| المجموع | 450 | 2,29 | 450 | 2,29 |
| مستوى الدلالة | 0,031 | | 0,03 | |

أشارت بيانات الجدول (8)، الذي يمثل العلاقة بين الحالة الاجتماعية للعاملة وتعرضها للعنف، إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة إلفا تعزى إلى الحالة الاجتماعية للمرأة العاملة وتعرضها للعنف الجندري والمضايقات الجنسية، إذ تشير البيانات الواردة في الجدول – من خلال استعراض معدل المتوسط الحسابي – إلى أن العاملات الأرامل أكثر عرضة للمضايقات الجنسية، يليهن العاملات المطلقات، ثم العازبات، ويعود ذلك إلى النظرة الاجتماعية للنساء المطلقات والأرامل على أنهن الأضعف ومن السهولة الاحتيال عليهن ببعض الوعود بالترقية والمساعدات مستغلين بذلك إعالتهن لأسرهن وحاجاتهن الماسة للمساعدة المالية. كما أن ممارسة أي شكل من العلاقة الجنسية مع امرأة سبق لها الزواج لا تؤثر على فاعلها، كما لو حصل مع امرأة غير متزوجة، بسبب صعوبة الكشف عما حدث للحالة الأولى في حين أن الثانية (العزباء) يحمله الفعل الكثير من المساءلات القانونية والاجتماعية إذا ما حدث.

وتعتبر النساء غير المتزوجات أقل عرضة لممارسة العنف الجندري عليها؛ لأنها لا تكلف صاحب العمل الكثير، كما لو كانت متزوجة أو أرملة أو مطلقة. فالأولى (العزباء) غير مسؤولة عن أطفال وأسرة وزوج، ومن ثم لا تكلف صاحب العمل المزيد من النفقات من جراء إجازة الأمومة أو مرض الأطفال، والتغيب عن العمل. كل هذا يجعل قبول المرأة المتزوجة في العمل ومنحها حقوقها كاملة أمراً يكاد يكون صعباً أو شبه مستحيل.

### 3 - العلاقة بين نوع المهنة وأنواع العنف:

**جدول (9)**
**العلاقة بين نوع المهنة وتعرض المرأة العاملة للعنف**

| نوع المهنة | التحرش الجنسي | | العنف الجندري | |
|---|---|---|---|---|
| | العدد | المتوسط الحسابي | العدد | المتوسط الحسابي |
| 1 - مهن طبية | 63 | 1,49 | 63 | 2,34 |
| 2 - مهن تربوية واجتماعية | 101 | 1,49 | 101 | 2,22 |
| 3 - أعمال مهنية | 61 | 1,49 | 61 | 2,16 |
| 4 - أعمال هندسية | 19 | 1,47 | 19 | 2,26 |
| 5 - أعمال إدارية/تجارية | 17 | 1,48 | 17 | 2,26 |
| 6 - القطاع الصناعي | 20 | 1,56 | 20 | 2,48 |
| 7 - مهن قانونية | 16 | 1,55 | 16 | 2023 |
| المجموع | 450 | 1,68 | 450 | 2,27 |
| مستوى الدلالة | 0,36 | | 0,01 | |

تشير بيانات الجدول (9)، الذي يمثل العلاقة بين نوع المهنة وممارسة العنف ضد المرأة العاملة، وممارسة العنف الجندري - إلى أن العاملات في القطاع الصناعي، يتعرضن لعنف جندري من حيث عدم المساواة في الوظائف والأجور والمعاملة أكثر من غيرهن في القطاعات الأخرى. يليهن العاملات في القطاع الطبي. ودلت البيانات على أن العاملات في قطاع الأعمال المهنية هن الأقل تعرضاً للعنف

الجندري. ويعود هذا إلى أن قطاع الأعمال المهنية للسيدات لا يعمل فيه إلا نساء، ومن ثم لا يمكن ممارسة الجندر في مؤسسات لا يعمل فيها ذكور، وإن عملوا فلا يشكلون إلا فئة قليلة منهم مقارنة بعدد العاملات.

وأشارت بيانات الجدول نفسه إلى عدم وجود فروق ذا دلالة إحصائية تعزى إلى نوع المهنة وممارسة المضايقات الجنسية. فخروج المرأة للعمل يعرضها للمضايقات بغض النظر عن نوع المهنة التي تعمل بها.

**4 - العلاقة بين قطاع العمل وممارسة العنف ضد المرأة العاملة:**

**جدول (10)**
**العلاقة بين قطاع العمل وتعرض المرأة العاملة للعنف**

| نوع العمل | العنف الجندري | | التحرش الجنسي | |
|---|---|---|---|---|
| | العدد | المتوسط الحسابي | العدد | المتوسط الحسابي |
| 1 - خاص | 201 | 2,28 | 201 | 1,52 |
| 2 - حكومي | 220 | 2,26 | 220 | 1,47 |
| 3 - فردي | 49 | 2,12 | 49 | 1,49 |
| المجموع | 450 | 2,29 | 450 | 2,29 |
| مستوى الدلالة | 0,111 | | 0,044 | |

تشير بيانات الجدول (10)، الذي يمثل العلاقة بين قطاع العمل وممارسة العنف ضد المرأة العاملة، إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى قطاع العمل، وتعرضها للمضايقات والتحرشات الجنسية عند مستوى دلالة (0,000)، (0,004)؛ إذ إن العاملات في القطاع الخاص يتعرضن لمضايقات وتحرشات في حين أن العاملات في القطاع الحكومي هن الأقل تعرضاً.

وأشارت بيانات الجدول نفسه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير قطاع العمل وممارسة العنف الجندري؛ إذ لا يوجد أي علاقة واضحة بين قطاع العمل وممارسة العنف الجندري.

### 5 - العلاقة بين العنف المجتمعي ومكان الإقامة:

**الجدول (11)**
**العلاقة بين مكان الإقامة والعنف المجتمعي**

| مكان الإقامة | العنف المجتمعي | | |
|---|---|---|---|
| | العدد | المتوسط الحسابي | مستوى الدلالة |
| 1 - مدينة | 342 | 2,4 | 5,84 |
| 2 - قرية | 97 | 22,35,39 | |
| 3 - مخيم | 11 | | |

تشير بيانات الجدول (11)، الذي يمثل العلاقة بين العنف المجتمعي ومكان الإقامة، إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى ممارسة العنف المجتمعي ومكان الإقامة. فالعاملات في الريف أو المدن أو المخيمات يتعرضن للاتهامات من أفراد المجتمع بالقدر نفسه، وهذا يعزى إلى أن الموروثات الاجتماعية تؤثر - بالقدر نفسه - على أبناء القرى والمدن، مع أن درجة تحضر أبناء المدن أكثر، وتقبلهم للتغير أسرع، إلا أن اتجاهاتهم لعمل المرأة تكاد تكون واحدة.

## النتائج:

- أكدت الدراسة أن المرأة الأردنية العاملة تعاني أشكال العنف الوظيفي كافة؛ إذ أشارت النتائج إلى أن العنف المجتمعي من أكثر أشكال العنف الوظيفي انتشاراً؛ فقد بلغت نسبة انتشاره بين عينة الدراسة (46%)، في حين بلغت نسبة من لم يمارس عليهن العنف المجتمعي (52%). ويعد اتهام المرأة العاملة برفع معدل البطالة في الأردن من أكثر الأشكال انتشاراً؛ إذ بلغت نسبة انتشاره (66,2%)، وبلغت نسبة من يتهمون المرأة بكثرة التغيب والمرض والتعب (71,7%).

- يعد العنف الجندري ثاني أشكال العنف الوظيفي انتشاراً؛ إذ بلغت نسبة انتشاره (35%)، في حين بلغت نسبة من لم يواجهن هذا النوع من العنف (55,8%) من العاملات في عينة الدراسة. أما نسبة من لا يعلمن بممارسته أو عدمها فقد بلغت (9%)، وهذا يعني جهلاً من المرأة بحقوقها وذاتها الأنثوية. وأشارت النتائج إلى أن

* مستوى الدلالة الإحصائية الفا= 0,05.

أكثر أشكال العنف الجندري شيوعاً: هو عدم المساواة بين المرأة والرجل في المناصب الوظيفية بنسبة (53,3%)، وعدم المساواة بالترقية بنسبة (50,9%)، وعدم المساواة في المكافآت والزيادات السنوية بنسبة (49,6%)، وعدم المساواة في العلاوات العائلية بنسبة (49,8%). ويعود السبب في ذلك إلى النظرة غير المتساوية للمرأة والرجل والتي تشير إلى أن عمل المرأة ثانوي وأن الرجل فقط هو المسؤول عن إعالة الأسرة. كما أن تدريب النساء وتأهيلهن يعد إهداراً للوقت والمال؛ لأن المرأة غير باقية في العمل و تتركه بين الحين والآخر؛ نظراً لرغبتها في التفرغ لأعمال المنزل.

- ومن أشكال العنف الموجه للمرأة العاملة العنف الأسري، وهو العنف الممارس من قبل الزوج أو الأب أو الإخوان في الأسرة الواحدة؛ فقد بلغت نسبة وجوده (30,7%). وتشير (68%) من العاملات إلى عدم تعرضهن للعنف الأسري.

- ومن أكثر أشكال العنف الأسري شيوعاً التدخل في اختيار مكان العمل ووقته وطبيعته وعدم ترك حرية الاختيار للمرأة بنسبة (45%). وبلغت نسبة من حرمن من العمل بسبب الأسرة (22%). وهي النسبة نفسها للاستيلاء على راتب المرأة العاملة، كما بلغت نسبة من يجبرن على تخصيص جزء من رواتبهن لمصروفات البيت (72,7%).

- أكدت النتائج أن التحرش الجنسي كان أكثر أشكال العنف الوظيفي شيوعاً؛ إذ بلغت نسبته (20,8%)، في حين بلغت نسبة من لم يتعرضن لتحرشات جنسية في بيئة العمل (77,4%). وأشارت النتائج إلى أن أكثر أشكال التحرشات الجنسية انتشاراً إبداء الإعجاب والغزل الصريح بنسبة (46,4%)، في حين بلغت نسبة من واجهن التعليق على اللباس والمكياج (43,6%). وتعد المصافحة المتعمدة والنظرات الجنسية من أكثر أشكال التحرش الجنسي شيوعاً؛ إذ بلغت نسبتها (26,5%).

- أما عن النتائج المترتبة على ممارسة العنف الوظيفي ضد المرأة فقد أكدت الدراسة أن (91,1%) من العاملات يؤكدن أن ممارسة العنف الوظيفي تؤدي إلى عدم القدرة على الإبداع وضعف الإنتاجية وضعف الكفاءة، وشكل الاكتئاب ما نسبته (87,7%)، المرض (82,7%)، فقدان العمل (82,2%)، نقل مشكلات العمل إلى البيت (86%)، الحد من العلاقات الاجتماعية (87,3%)، وعدم تأدية واجبات الأسرة كاملة (82%).

– دلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي للمرأة وتعرضها للتحرش الجنسي. كما لا يوجد علاقة بين عمر المرأة والتحرشات الجنسية، وهذا يعني أن لا وجود لأي مانع يحمي المرأة من ممارسة التحرشات الجنسية؛ فهي تتعرض للمضايقات سواء كانت متعلمة أم غير متعلمة، صغيرة أم كبيرة. فالرغبات الجنسية حاجات تتطلب إشباعاً فقط. كما لا يوجد علاقة بين نوع المهنة والمضايقات الجنسية؛ لأن المرأة العاملة تتعرض للمضايقات بكل أنواع الأعمال والمهن دون استثناء.

– فيما يتعلق بالحالة الاجتماعية للمرأة وتعرضها للعنف أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الحالة الاجتماعية وتعرضها للمضايقات الجنسية والعنف الجندري؛ فقد أشارت البيانات إلى أن العاملات الأرامل والمطلقات يتعرضن للمضايقات الجنسية أكثر من المتزوجات وغير المتزوجات. وتعد النساء غير المتزوجات أكثر عرضة للعنف الجندري؛ لأن حاجاتهن من الإجازات مدفوعة الأجر أقل بكثير من المتزوجات.

– فيما يتعلق بنوع المهنة وأنواع العنف دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين نوع المهنة والعنف الجندري، وعلى أن العاملات في الوظائف الخاصة يتعرضن لمضايقات وتحرشات جنسية أكثر من اللواتي يعملن في القطاع الحكومي. ولا يوجد أي علاقة بين مكان الإقامة للمرأة العاملة والعنف المجتمعي، وهذا يعني أن النساء في الريف والمدن يتعرضن لاتهامات المجتمع بخصوص عملهن دون فوارق جغرافية.

## التوصيات:

بعد الاطلاع على نتائج دراسة – العوامل المؤثرة على العنف ضد المرأة العاملة بالمجتمع الأردني– يوصي الباحثان بما يلي:

1 – توجيه الرأي العام للاعتراف بوجود ممارسات غير قانونية ضد المرأة العاملة.

2 – إقامة حملات وطنية لمكافحة مختلف أشكال العنف ضد المرأة، ومن ضمنها العاملة.

3 – إقامة حملات إعلامية تثقيفية للتصدي للمشكلات الاجتماعية الناتجة عن انعدام الوعي القانوني من خلال وسائل الإعلام المختلفة.

4 – إنشاء المزيد من الهيئات ومؤسسات المجتمع المدني التي تعنى بقضايا المرأة العاملة.

5 – تفعيل القوانين والتشريعات التي تحمي المرأة من العنف الموجه لها في العمل.

6 – السعي من أجل الاعتراف بأن العنف ضد المرأة بجميع أشكاله جريمة مجتمعية عامة، وانتهاك صريح لكيانها.

7 – تولية البرامج التعليمية والتربوية الموجهة للنشء الجديد أهمية كبيرة، وتخليصها من جميع الأفكار القائمة على التمييز أو القبول بالعنف ضد المرأة.

## المراجع:

أمل سنيورة (2002). عوامل ومظاهر العنف الأسري، ورقة عمل، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، عمان.

أمل العواودة (2002). **العنف ضد الزوجة في المجتمع الأردني**، إربد: مكتبة الفجر.

أمل العواودة (2007). **العنف ضد المرأه العاملة في القطاع الصحي**، عمان: دار اليازوري.

**الأمم المتحدة** (1995). العنف ضد المرأة، تقرير المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، بكين.

ثريا محمد صالح (د. ت). المضايقات الجنسية في العمل، ورقة عمل، جامعة أم درمان، السودان.

حلمي ساري (2001). الآثار النفسية والاجتماعية والاقتصادية للعنف الأسري، ورقة عمل.

حماية الأسرة (2000). دور إدارة حماية الأسرة تجاه المرأة العاملة المهاجرة إلى الأردن.

زهير حطب (1987). **الطاقات النسائية العربية**، بيروت: معهد الإنماء العربي للدراسات الاجتماعية.

صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، (1999)، الكاشف في الجندر والتنمية.

علي العضايلة (1998). المشكلات الإدارية التي تواجه المرأة الموظفة في القطاع العام الأردني، **أبحاث اليرموك**، المجلد 14، ع 4: 123–146.

عنان حمدان (1997). إيذاء الإناث في الأسرة الفلسطينية، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان.

ليلى عبد الوهاب (1994). **العنف الأسري**. (2000). بيروت: دار المدى للثقافة والنشر.

مركز مساعدة ضحايا الاعتداءات الجنسية، المضايقات الجنسية في العمل، حيفا.

**المعهد الدولي لتضامن النساء**، (2000). العنف ضد المرأة، عمان.

**المكتب التنسيقي لشؤون مؤتمر بكين**، (1995). المرأة العربية: واقع وتطلعات، عمان.

**مكتب العمل الدولي** (2000). المساواة في العمل، جنيف.

**مكتب العمل الدولي** (2006). علاقة الاستخدام، جنيف، مؤتمر العمل.

**منظمة العمل الدولية** (2000). تقرير منظمة العمل الدولية، مجلة عالم العمل، العدد 32، عمان، وزارة العمل.

**منظمة العمل العربية** (2001). اجتماع لجنة المرأة العاملة العربية، مؤتمر العمل العربي، الدورة الثامنة والعشرون، القاهرة.

مؤمن الحديدي (2000). **دور الطب الشرعي في إثبات العنف ضد المرأة**. عمان.

**وزارة العمل** (2000). التقرير السنوي، عمان.

**اليونيفيم** (2001). التنمية والنوع الاجتماعي.

Barry, R. (1998). Sexual harassment in the work place, Research Paper.

Gordon, O. (1997). *Problems in political economy, An urban perspective*, A.C. Heath and company.

Kawar, M. (2000). *Gender, Employment and the life course*, National Library Registration.

Lioyd, S. (1997). The effects of violence on women's employment, JCPR Research Paper.

United Nations (2000). *Women and men in the Arab region.*

www.ammanjordan.org. 7/7/2008.

قدم في: نوفمبر 2008
أجيز في: مارس 2009

# Factors Affecting Violence against Working Woman in the Jordanian Society "Applied Study"

***Mohammed A. Mahaftha*** [*]
***Amal S. Al - Awawda*** [**]

This research aimed at studying types of violence directed toward working Jordanian women, which was committed against the women from employers (gender violence), family (family or domestic violence), and society (societal violence). Moreover, the study researched sexual harassment that women face in the workplace. In addition, the study researched the consequences of violence against working woman. The study population was women working at governmental, private, and individual organizations and/or institutions. The study was conducted on a target sample of 450 women in the three regions of the kingdom (north, middle and south). The results show that women suffer from all types of Job violence: 46% of the respondents suffer from societal violence; 55.8% suffered gender abuse; and 30.7% suffered from family abuse. The results also show that 20.8% of the respondents face sexual harassment.

**Key Words**: working women, Violence, Sexual harassment.

---

(*) Faculty of Arts , The Hashemite University , Jordan
(**) Princess Rahma University College, Al- Balqa' Applied University , Jordan